

AURREKONTUAK GENERO PERSPEKTIBAREKIN EGITEKO GOMENDIO TXOSTENA

DONOSTIAKO UDALA

2014ko Otsailean.

AURKIBIDEA

Sarrera

- 1.1 Nazioarteko konpromisoa: Sexuen arteko berdintasuna.
- 1.2 Berdintasun politika eraginkorragoak egiteko tresna.

Metodologia

- 2.1 Txostenaren helburuak
- 2.2 Metodologiak izan behar dituen ezaugarriak
- 2.3 Metodologiaren izaera
- 2.4 Emandako lehen pausoak
- 2.5 Metodologiaren azalpena

Analisia 4 parametrotan

- 3.1 Aurrekontu programen bolumen ekonomikoaren araberako sailkapena.
- 3.2 Aurrekontu programak lehenestea, eraldaketarako gaitasunaren arabera.
- 3.3 Aurrekontua kudeatzen duten zuzendaritzen prestakuntza genero perspektibarekin lan egiteko
- 3.4 Aurrekontu programen lotura Berdintasun politikekin.

ERASKINAK

- I. Aurrekontu Bolumena
- II. Eraldaketarako gaitasuna
- III. Langileriaren prestakuntza berdintasun gaietan
- IV. Berdintasun Planaren helburuekin duten lotura
- V. Zuzendaritzek betetako inkesta

SARRERA

Aurrekontuak genero perspektibatik aztertzeak, emakume eta gizonengan, aurrekontuak duen eragina aztertzea esan nahi du, azterketa horren helburua, sexuen arteko bereizkeriak gutxitzea delarik.

1.1 NAZIOARTEKO KONPROMISOA: SEXUEN ARTEKO BERDINTASUNA.

Nazio Batuen Asanblada Orokorrak, 1979an, emakumeen kontrako edozein bereizkeriaren aurka lan egiteko konbentzioa sinatu zuen. Bertan, emakumeen kontrako edozein bereizkeriari aurre egiteko politikak sustatzeko konpromisoa hartu zuten Asanblada Orokorraren partaide diren Estatu ezberdinek.

1995ean, Beijineko Emakumeen Munduko IV. Nazioarteko konferentzian, konpromiso internazionala areagotu zen; emakume eta gizonen arteko berdintasuna Munduko Estatuaren Helburua izan behar zela eta horretarako estrategia nagusia “mainstreaming-a” izango zela sinatu zuten agintariek.

Mainstreaming-a edo Zeharkakotasunak esan nahi du berdintasun politikak esparru guztietatik egin behar direla: alegia, berdintasun politikek eremu eta egiteko modu guztiak ziprztindu behar dituztela. Kontzeptu hau iraultzailea izan zen 90. hamarkadan. Orduetik, berdintasuna lortzea denon ardura eta eginbeharra bihurtu baita, ez soilik berdintasun bulegoena.

Laburbilduz, emakume eta gizonen arteko berdintasuna, gizateriaren ongizaterako ezinbesteko helburu estrategikoa da nazioarteko erakunde garrantzitsu guztientzat.

Bide honetan, Europako Kontseiluak ere honela dio:

“Los Presupuestos de género son una aplicación de “gender mainstreaming” en el proceso presupuestario.

Consisten en una valoración de los presupuestos que incorpora una perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario y reestructurando los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género”.

Are gehiago, Hego Afrikako Parlamentaria izan den Preg Govenderrek ere honela dio:

“El presupuesto refleja los valores de un país, a quien se valora, qué trabajo se valora y a quien se recompensa por ello, y quién, qué y de quién es el trabajo que no se valora ni recompensa”.

Aurrekontuek ez diote berdin eragiten emakume eta gizonei. Muturreko adibideak jartze aldera; zaintza lanak emakumeek egin ohi dituzte etxe gehienetan. *Etxez-etxeko laguntzaren* aurrekontua 3. adinekoak edo gaitasun urritasuna duten

pertsonak laguntzeko da. Beraz, laguntza hori banatu ezean edo gutxitu ezkerobatez ere emakumeengan izango du eragina. Hiriko futbol estadioan inbertitu nahi bada, eta horretarako aurrekontu programa balego, jokalaria, zuzendaritza eta baita ikusleen gehiengoa ere gizonak izan ohi direnez, gehienbat gizonengan izango du eragina aurrekontu programa horrek. Finean, emakume eta gizonen errealitate ekonomiko eta sozialak ezberdinak izanik, aurrekontuak ezberdin eragiten die emakume eta gizonari.

Aurrekontuek pertsonengan dute eragina, kolektibo ezberdinean, eta emakume eta gizonengan. Genero perspektibadun aurrekontuen helburua bikoitza izango dute beraz:

1. Aurrekontuek emakumeengan eta gizonengan duten **eragina ezagutzea**.
2. Sexuen arteko **berdintasuna bultzatzeko tresna baliagarria** izatea.

Aurrekontuen azterketa espezifiko honek, beste onura garrantzitsu bat ere badu; gizartean duten eragina aztertzearen ondorioz, **aurrekontuak, modu efizienteagoan kudeatzea** dakarrelako.

Bide horretan, Donostiako Udalari egokitutako metodologia proposamena aurkezten da txosten honetan, 2015etik aurrera, aurrekontuak genero perspektibaren analisia gehituta egin daitezela gidatzen duen txostena alegia. Honez gain, lehen analisiaren ondorioak ere aipatzen dira bertan.

Metodologia honen arrakasta iraunkortasunean egongo da. Analisi honek etorkizunean aldaketak eragin ditzaizkien, urteroko hausnarketa eta lana ezinbestekoak dira.

1.2 BERDINTASUN POLITIKA ERAGINKORRAGOAK EGITEKO TRESNA

Berdintasun politika eraginkorragoak egiteko tresna oso baliagarria da Genero Perspektibadun Aurrekontua. Mundu mailan berdintasun politikak definitzen dituzten CEDAWk, Munduko Emakumeen Foroak, Berdintasunerako Europako Batzordeak eta baita Emakundek berak ere, berdintasun politiketarako estrategia nagusietako bat **Maistreaming-a edo zeharkakotasuna** jotzen dute, aurrez azaldu dugun bezala. Eta aurrekontuak genero perspektibatik aztertzeak, guztiz bat egiten du zeharkakotasunaren estrategiarekin.

Berdintasun politika klasikoak egiteko, ezinbestean lau baldintzaz hitz egiten da.

- 1.- Errealitatearen azterketa edo diagnostikoa izatea.
- 2.- Ekintzak plan batean antolatzea.
- 3.- Langileen gaikuntza eta giza baliabideak izatea ekintza plana garatzeko.
- 4.- Ekintza Plana aurrera eramateko aurrekontua.

Garrantzitsua izango da, genero perspektibadun aurrekontuen azterketak eskatuko digun lanak, Berdintasun Bulegoen bidez egiten diren diagnosi eta ekintza planekin ez errepikatzea edo duplikatzea. Honela, bien arteko elkarlana ezinbestekoa izango da.

Baina goazen banan banan goian aipatu ditugun Berdintasun politikak egiteko lau baldintzetan sakontzera.

Emakume eta gizonen errealitateak ezagutzeko, “**betaurreko moreak**” jarri beharraz hitz egiten da kanpaina askotan. Metafora honek gogorarazten digu gehienetan ez gara gai sexu bereizkeriak identifikatzeko eta horretarako, emakume eta gizonen errealitateak ikustarazten dizkiguten diagnostikoak ezinbestekoak direla. Eusko Jaurlaritzak onartutako 4/2005 legean esaten da, beharrezkoa izango dela sexuen araberako **datu desagregatuak** jasotzea. Honez gain, ikerketa eta azterketen beharra ere aipatzen da Berdintasun lege honetan.

Donostiako emakume eta gizonen errealitatearen inguruko azken diagnostikoa 2013an egin zenez, oso datu eguneratuak ditugu momentu honetan. Ikus ondorio nagusiak ondorengo taulan:

DONOSTIAKO EMAKUME ETA GIZONEN ERREALITATEAREN AZTERKETAREN 10 ONDORIO NAGUSIAK:

1. Berdintasunean bizi gara ez gaita. Honek, oztopoak dakartza berdintasunerako bidean aurrera pausoak eman ahal izateko.
2. Gizonaren eredia da unibertsalizatua dagoena. Maskulinitzat hartzen den bizi eredia, lan eredia, balioak... femerinitzat hartzen denaren balioa gutxiesten delarik.
3. Gizartean, emakume eta gizonen banaketa “horizontala” eta “bertikala” dagoela ikusten da. Lan mundu, aisialdi, espazio feminizatuak daude alde batetik eta maskulinizatuak bestetik. Botere guneak eta eskala soziala ere bertikalki sexuaren arabera banatua dagoela konprobatu dugu. Goikoposizioetan gizon gehiago eta emakume gehiago beheko posizioetan.
4. Denboraren erabilera ez da parekidea. Emakume donostiarrek, ordu eta erdi gehiago dedikatzen diote etxeko lanei, eta orduerdi baino gehiago zaintzei. Gizonek ordea, enpleguari eta norberaren aisialdiari, debora gehiago eskaintzen diote emakumeek baino.
5. Emakumeen errenta gizonena baina %10 etik %37^a baxuagoa da lan berdinetatik.
6. Pobreziaren feminizazioaz ere hitzegin daiteke. Babes sozialerako dirulaguntzen hartzaileen %70^a emakumeak dira. Lanaldi murriztuan lan egiten dutenen %83^a dira emakumeak, eta langabezia dauden artean dirulaguntzarik jasotzen ez duten kolektibo handiena dira.
7. Donostiar emakumeen %12ak dio hirian “sexualak” kontsideratzen dituzten erasoak bizi izan dituztela, gizonek ordea %0. Hirian, segurtasun eza bizi duten emakumeak gizonen aldean hirukoitza da.

8. Donostiako familien %8,2 guraso monoparentalak dira. Famili motahonek du pobrezia pairatzeko aukera gehien. Famili monoparentalen gehiengoa ama eta seme-alabaz osatua dago. Emakume migratzaileen errealitatearen gehiengoa ere, ama monoparentala izatea da, pobrezia arriskua handiagoa delarik.
9. Emakumeen presentzia sinbolikoa oso txikia da kale, eraikin, udal instalazio, hiri ekipamendu, monumentu, eskultura eta antzekoen izenetan. Oso emakume izen gutxi dago kale izendegiberrian.
10. Emakumeak gehiago ibiltzen dira oinez eta garraio publikoan (% 29 gehiago), eta gizonek gehiago erabiltzen dituzte bizikleta, motoa eta autoa (% 25 gehiago).

Ikus informazio gehiago www.donostiaberdintasuna.org helbidean.

Hiriko diagnostikoa 2013.

Gaur arte ezagutzen diren Genero perspektibadun aurrekontu prozesuei ordea, kritika bat egin ohi zaie kasu askotan: aurrekontuaren analisi edo diagnosi batean geratzearen arriskua dutela. Dirua nola gastatzen den aztertu eta hobekuntza edo aldaketak aurrera eramateko zailtasunak izan ohi dira. Horregatik, ezinbesteko beste baldintza bat izango da Instituzioak, gure kasuan, **Udalak duen Berdintasun Planarekin elkarlotua egitea azterketa hau momentu oro**, azterketa eta analiziaz haratago, aldaketa proposamenak eta konpromisoak txertatuz.

Donostiako Udalaren II. Berdintasun Plana ebaluatu berri da 2013an. Izan ere, 2008tik 2013 bitarteko plana baitzen. Honela, Ondorio nagusiak jarraian dauden tauletan ikusi ahal izango dituzue.

PLANAREN LORPENAK:

- Berdintasun Sailaren sendotzea.
- II Planaren Kudeaketarako, Koordinaziorako eta Jarraipenerako Batzorde Teknikoaren sendotzea.
- Zeharkako Neurrien Inkstrukzioaren onarpena.
- Langileriarentzako kalitazteko berdintasunerako formakuntza eskaintzea.
- Donostiako Emakumeen Etxea. Emakumeen partehartzerako foro garrantzitsu batean bilakatu da hirian.

HOBERENA, MANTENDU BEHARREKOA:

- Eszenatokiaren erabateko aldaketa.
- Asistentziazko politiketarik berdintasunezko politiketara.
- Berdintasun Bulegoaren sendotzea.
- II Planaren Kudeaketarako, Koordinaziorako eta Jarraipenerako Batzorde Teknikoaren ibilbidea.
- Berdintasunean eskaintako formakuntza.
- Zeharkako Neurrien Instrukzioaren onarpena.

ZAILTASUNAK:

- Berdintasunaren zeharkako izaera.
- Berdintasuna ez da lehentasunezko gaia.
- Zuzendaritzen aldetik bultzada urria.
- Berdintasunaren ameskeria.
- Erresistentzia kulturalak.
- Gizonezkoen inplikazio eskasagoa.
- Udaletxeko egitura.

HOBETU BEHARREKOA:

- Berdintasunerako Sailarteko Batzorde Politiko eta Teknikoa sendotu.
- Berdintasunaren aldeko Donostiako Emakumeen Kontseilua sendotu.
- Zuzendaritzen bultzada eta baliabideetan konpromisoa.
- Gizonen inplikazioa bultzatu.
- Barne komunikazioa eta herritarrei zuzendutakoa.
- Arlo bakoitzean berdintasun lanaren sistematizazioa. Barne egitura egokia definitu.

Berdintasun planak garatzeko, giza baliabideak izatea, langileak, plana aurrera eramateko, ezinbesteko baldintza da. Genero perspektibadun aurrekontuen metodologia mota honek, udal langile guztiak berdintasun politiketan eragiteko aukera ere ematen du. Berdintasun bulego baten lana, berdintasunerako ekintza plana garatzea bada ere, zeharkakotasunez lan eginez, **udal langile guztiek beren eginbeharrak genero perspektibatik egiteak**, dudarik gabe, berdintasunaren bideanpauso eraginkorrakoak ematea dakar.

Ildo honetatik, lehen aipatutako 4/2005eko Legean ere, berdintasun gaietan langile publikoak formatzea, administrazio publikoaren ardura dela aipatzen da, eta Donostiako genero perspektibadun aurrekontuak egiteko metodologia honetan garrantzi berezia emango zaio Udal langileen prestakuntzari.

Beraz, Berdintasun politikak eraginkorrak izan daitezen beharrezkoak diren lau baldintzetatik, hiru aipatu ditugu jada. Azkena, berdintasun politikek aurrekontu beharra dutela da, eta Kasu honetan, aurrekontuak genero perspektibarekin aztertuz, **Udal aurrekontu osoa bihur daiteke Berdintasun politiken bultzatzaile.**

Aurrez esan bezala, genero perspektibadun aurrekontuak egiteak, Berdintasun politikak bultzatu eta eraginkorrako egiteko tresna guztiz baliagarria izango da, sexuen arteko berdintasuna, berdintasun bulegotik haratago, Udal osoan ziprztintzen den jarduteko modua izatea baitu helburu.

METODOLOGIA

Atal honetan azaltzen da zein metodologia erabiliko duen Donostiako Udalak Genero Perspektibadun Aurrekontuak garatzeko.

2.1 TXOSTENAREN HELBURUAK

Ikusirik lehen urtea dela metodologia hau martxan jarri nahi dena, hiru helburu hauek zehaztu ditugu:

1. **Aurrekontuak kualitatiboki**, populazioan eta pertsonengan duten eragina ikusten hasia.
2. Berdintasun Politikek eragin maila handiena, eraldaketarako gaitasun handiena lortu ditzaketen zuzendaritza eta **aurrekontu programak** identifikatzea, hauekin, lan egitea **lehenesteko**.
3. Donostiako Udalean, aurrekontuak egikaritzeko araudian, aurrekontuak genero perspektibarekin egin daitezten metodologia egokia **txertatzea administrazioaren funtzionamenduan**.

Aurrekontu bat, diru sarrera eta gastuek osatzen duten arren, soilik gastuetan zentratzea erabaki da. Izan ere, Udalak ez du diru sarrerak definitzeko eskumen osoa.

Hala ere, aurrera begira **diru sarrerak** aztertzeak, aurrekontuak genero perspektibatik sakonago aztertzea ekarriko du.

Bestetik, Donostiako Udalak, zuzenean udalari lotutako administrazioa izateaz gain, bestelako Udal entitateak dauzka, diru publikoarekin kudeatzen direnak. Batetik, **Udal Patronatuak** daude. Donostiaren kasuan, Udal Informatika Zerbitzua, Musika eta Dantza Eskola eta Kirol patronatua dira. Bestetik, **Enpresa Erakunde Publikoak** ditu, Etxegintza, babes ofizialeko etxeak egin eta kudeatzen dituen, Donostia Kultura, auzoetako kultur etxeen sarea, liburutegiak, San Telmo museoa, Victoria Eugenia eta Antzoki Zaharra antzokiak, Festak atala eta Jazzaldia kudeatzen dituen. Azkenik, **Udal Sozietateak** daude, Donostia Sustapena, ekonomiaren sustapena eta enplegu programak kudeatzen dituen, Turismoa, Polloe hileta zerbitzuak, DBusautobus konpainia eta Anoeta kiroldegia. Aipatutako hiru entitate mota hauek, esan bezala Udal aportazio ekonomikoarekin funtzionatzen dute, eta artezkaritza kontseiluen bidez kudeatzen dira, funtzionamendu autonomoarekin.

Bukatzeko, aipatu behar dugu, Udala kudeatzaileetako bat den bestelako entitateak. Kursaal fundazioa, 2016 hiri-burutza kulturala, EHUKo Udako ikastaroak, Musika Hamabostaldia, Mira Mar jauregia, Zinemaldia, Basque Culinary Center, eta abar. Kasu hauetan, Udalak ekarpen ekonomikoa egiten du, baina baita beste zenbait instituzioak ere. Kudeaketa konpartitua da beraz.

Aurrekontuaren lehen analisi honetan erabiliko ditugun lau parametroetatik lehenengoan bakarrik aztertu ditugu entitate guztiak; aurrekontu osoaren

bolumenari dagokion fitxan alegia. Gainontzeko hiru parametroak aztertzeko erabilitako hiru fitxetan soilik udalari zuzenean loturik zeuden programak azertu ahal izan ditugu momentuz. Baina **ondorengo urteetan analisi hau, pixkanaka gainontzeko entitateetara zabaltzea izango da asmoa.**

2.2 METODOLOGIAK IZAN BEHAR DITUEN EZAUGARRIAK:

Metodologia hau baliagarria izan dadin, **iraunkorra izan behar da denboran**, eta horrek **konpromiso politiko beharra** dakar. Horrexegatik izango da garrantzitsua metodologia hau administrazioaren funtzionamenduan txertatzea.

Beste ezaugarri garrantzitsu bat, aurrekontuei **azterketa kualitatiboa** gehitzea da. Aurrekontuak, zenbakien bidez, gobernu baten urteko asmoak eta betebeharrak islatzen ditu. Genero perspektibadun aurrekontuak aztertuko ditugunean, ez dugu soilik ikusiko **zenbat gastatzen** den aurrekontu programa bakoitzean, baizik eta **nola gastatzen** den ere ikusiko dugu. Zentzu honetan, benetan aipagarria da, ariketa honek, instituzioaren politikak pertsonen bizi kalitatean nola eragiten duen ikusteko balio duela, eta aurrekontuen prestaketa kuantitatibo hutsetik, kualitatiboaren bisioa gehitzeak, instituzioaren politikek duten eragina ikusgarriagoa, bisibleagoa egitea, politika horien eraginaz kontzienteago egiten gaituela.

Azterketa mota honen beste ezaugarri bat, osotasuna da. Genero perspektibadun aurrekontuek, **osotasunean azertu behar dituzte aurrekontuak**, eta horretarako, zuzendaritza eta instituzio osoaren inplikazioa eta parte hartzea eskatuko du.

Hala ere, luzera begira egin beharreko azterketa denez iraunkorra eta erreala izan dadin, normalean, **zein aurrekontu programetan eragin nahi den lehenestea ezinbestekoa izango da**, honetarako, gizartean aldaketa eragiteko gaitasun gehien duten aurrekontu programak identifikatu beharko dira.

2.3 METODOLOGIAREN IZAERA:

Metodologia hau eraginkorra izan dadin aurreikusten diogun izaera honakoa da:

- 1- **Egingarria izatea:** Oreka bat bilatu beharko da, egin nahi denaren eta egin daitekeenaren artean. Giza baliabideak kontuan izanda, urte luzaz egiteko lana baita hau, aurrekontua egikaritzeko araudiaren tempusak kontuan harturik egingarria izan behar da.
- 2- **Iraunkorra izatea:** azterketa hau iraunkorra izan dadin, maila guztietako udal teknikariek prozesuan zehar parte hartu beharko dute, prozesuan zehar sortzen den ezagutza instituzioan bertan gera dadin. Honela, luzera begirako estrategia izanik, hobe pausoak poliki eta sendo ematea.
- 3- **Eraginkorra:** Azterketa honek, beretan eragina izan behar du etorkizuneko politikak eta aurrekontuak emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatu

dezaten. Helburua ez da analisi soil batean geratzea, aldaketak eragitea baizik, sexuen arteko berdintasuna eraikitzearen bidean. Honetarako ezinbestekoa izango da Udal Berdintasunaren Planarekin momentu oro koordinaturik egotea.

- 4- **Erraza izatea:** Zuzendari guztien inplikazioa beharko da, talde politikoena, eta teknikariena honako proposamena martxan jartzeko. Berdintasun bulegoaren eta Ogasun bulegoaren inplikazioa ere ezinbestekoa izango da. Gainera, aurrez aipatu dugun bezala, denboran iraungo duen estrategia luzea denez, ezin dugu astuna eta zaila egin. Garrantzitsua izango da metodologia ahalik eta sinpleena garatzea.

2.4 METODOLOGIAREN LEHEN PAUSOAK

Txosten honetara iristeko, aurre lan batzuk egin behar izan dira.

1. Prestakuntza eta apustu politikoa markatzea.
2. Donostiako Udalari zuzendutako metodologiaren diseinua egitea.
3. Kanpo aholkularitza aditua bilatzea
4. Datuen bilketa nola egin adostu eta jasoketa burutzea.
5. Esku artean duzun txosten hau bera burutzea.

2013ko ekainean, Berdintasun Sailak prestakuntza jardunaldi bat antolatu zuen Andaluziako Juntetan garatzen ari diren Genero Perspektibadun aurrekontuak ezagutzeko. Prestakuntza hau, Udal Gobernuari, Udaletxeko Zuzendari guztiei, baita Ogasuneko teknikariei zuzendua izan zen.

Prestakuntza honen ostean, 2013ko uztailean, Ogasun bulegoaren eta Berdintasun Bulegoaren artean bilera bat egin zen Donostiako Udalean, Genero perspektibadun aurrekontuak diseinatu ahal izateko metodologia proposamen bat sortzeko asmoarekin.

Honela, lehen pausoa, apustu politikoa eta prestakuntza minimoa ziurtatzea gainditu ondoren, bigarren pausoa, zuzendaritzen errealitatea ezagutzea izan behar zela ikusi genuen. Honetarako, 10 galderako inkesta bat diseinatu zen, eta abuztua eta iraila artean betetzeko agindua eman zen.

Hirugarren pausu garrantzitsu bat, kanpo aholkularitza baten superbisioa izatea izan zen. Honetarako, EHUKo irakaslea den Yolanda Jubetoren aholkularitza izan dugu momentu oro.

Laugarren pausoa, informazioa bildu eta sailkatzea izan zen. 2013ko azaroko eta abenduko hilabeteetan luzatu zena. Honetarako, lau parametroen arabera informazioa sailkatzea izan da aukeratu dugun metodologia. Informazioa biltzeko

diseinatu ditugun fitxak, urtetik urtera antolatzen diren aurrekontuen erritmoan sartu beharko dira, eta aurrera joan ahala, datu desagregatu gehiago lortzen eta metodologia egokitzen joatea izango da pauso garrantzitsuetako bat.

Gero eta datu bilketa hobea izan, informazioa hobeto jaso, hobeto aztertu ahal izango da emakume eta gizonengan aurrekontu programek duten eragina. Honez gain, aurrekontu programa bakoitzak, berdintasunaren bultzatzaile izan dadin eman beharreko aldaketak identifikatzeko ere bidea erraztuko digu.

Hauek dira beraz orain arte emandako pausoak. Ondorengo orrietan, genero perspektiban urtez urte sakontzen joateko metodologia proposamena azalduko dugu zehatzago.

2.5 METODOLOGIAREN AZALPENA

Aurrekontu batek, Gobernuaren urteroko jarduna markatzen du. Urtero egin behar da, eta aurrekontu proposamena aurkeztu ahal izateko, zenbait txosten burutu behar dira.

Metodologia honek proposatzen du, aurrekontuen eztabaidan Txosten bat gehiago gehitzea “*Genero perspektibaren analisia*” egiten dion txostena.

Txosten honek beraz, Gobernuak aurkeztu duen Aurrekontu proposamena aztertuko du genero perspektibatik.

Txostena burutzeko lau fitxa bete beharko dira. Txosten honen amaieran ikus daitezke fitxak eranskin modura sartu baititugu.

1. **Fitxa:** Programa bakoitzaren diru kopurua, aurrekontua bideratua dagoen helburuaren arabera sailkatu dugu. Guztiaren batura, aurrekontu kontsolidatu osoaren kopurua da, eta barne hartzen ditu “gastu arruntak” eta “kapital gastuak” (inbertsio bezala ere ezagutzen direnak). Fitxa honetan, bi zutabe egongo dira: martxan dagoen aurrekontua eta Gobernuak aurkeztu duen hurrengo urterako aurrekontu proposamena. Garrantzitsua da biak azaltzea, aurrekontuak prorrogatzeko aukera izaten baita askotan. Aurrekontuen azken emaitza talde politikoen arteko negoziaketan ondorioa baldin bada, negoziaketetan, genero perspektiba txertatzeko aukera egongo da txostenari esker. Fitxa honen bitartez, helburuen araberrako gastuetan diru kopuru handienak kudeatzen dituztenak genero perspektibatik aztertzeko aukera izango dugu.

Fitxa betetzearen ardura: Ogasun sailak.

- 2. Fitxa:** Berdintasun politikak bultzatzeko gaitasun gehien duten aurrekontu programak identifikatuko ditu fitxa honek. Aurrekontu programa hauen eraldaketarako gaitasun neurtzeko programa hauen “hartzaileak” identifikatu beharko dira, programa horren gastuak definitzeko dagoen “eskumen” maila neurtuok da, baita programa horiek eraldaketan duten “eragina” ere. Azkenik programa horren inguruan lanean dabiltzanen “inplikazio” maila neurtuko da. Emaizta, aurrekontu programak, Berdintasun politikak bultzatzeko gaitasunaren arabera sailkatzea izango da.

Fitxa betetzearen ardura: Udal zuzendari guztiak eta Berdintasun Sailak

- 3. Fitxa:** Udal langileen inguruko informazioa topatuko dugu hirugarren fitxan. Atal bakoitzean dagoen langile kopurua eta hauek sexuen arteko berdintasunaren inguruan jaso duten prestakuntza bilduko du fitxa honek. Izan ere, aurrekontu programak pertsonak exekutatu dituzte, eta pertsona hauek genero perspektibarekin lan egiteko prestakuntza minimo bat ziurtatu beharko dio Udalak.

Fitxa betetzeko arduraduna: Giza Baliabideak zuzendaritza

- 4. Fitxa:** Aurrekontu programetan, Eusko Jaurlaritzaren VI. Berdintasun Planaren lau helburu estrategikoekin lotura duen ekimenen bat aurreikusten den edo ez aztertu da. Lau helburu estrategikoak, gobernantza ona edo zeharkakotasunez zuzendaritza bakoitzak Berdintasun Sailarekin edo berdintasun politikaren batekin lotura izatea izango da lehena, zaintzaren ardura soziala kontuan hartzea eta aurrekontu programan kontuan hartu izana izango da bigarrena. Hirugarrena, aurrekontu programak emakumeen ahalduntzea lantzen duen ildoren bat izatea izango da eta laugarrena, emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako neurriak kontuan hartzen duen ala ez jakitea.

Fitxa betetzeko arduraduna: Zuzendaritza guztiak eta Berdintasun Saila.

Lau fitxa hauek ematen duten informazioarekin, txosten bat egingo da urtero aurrekontuen eztabaidan sartu ahal izateko. Helburua, urtetik urtera aurrekontuen analisia eginez, Berdintasun politiketan aurreratu den edo ez ikustea izango da.

ANALISIA

Ondorengo orrietan, aipatutako lau parametroen baitan garatu dugun genero perspektibadun aurrekontuaren analisiaren ondorioak azaltzen dira.

1) AURREKONTU PROGRAMEN BOLUMENA

Aurrekontuaren zenbateko osoa zein den ezagutu eta aurrekontu programa bakoitzean zenbat diru dagoen jakitea garrantzitsua izango da aurrekontuaren gastuaren gehiengoa nora bideratzen den ikusteko. Fitxa honetan, aurrekontu programak, gastuaren helburuaren arabera sailkatu ditugu. Helburuen arabera gastuen batura asko, beren zuzendaritza barruko aurrekontu programen batura izango dira. Beste asko ordea, zuzendaritza enpresa publiko edo bestelako entitate publikoen arteko gastuen batura izango dira.

Honela, Mugikortasunaren adibidea hartzearen, elkartuta jarri ditugu herritarren Mugikortasunera zuzendutako aurrekontu programak. Bertan Dbus, autobus konpainia den enpresa publikoa, udaleko mugikortasun agenteak eta udalean mugikortasun teknikarien bulegoa bateratuak daude. Kulturaren kasua ere sailkapena helburuaren arabera da. Batetik, Donostia Kulturak (DK) kudeatzen dituen kultur etxe guztiak enpresa publiko baten barruan baitaude kokatuak besteak beste baina honez gain Udalaren barruan ere aurrekontu programa propioa badu kulturak, Tabakalerari egiten dion ekarpena, Musika hamabostaldiari, zinemaldiari, Kursaal eszenari, EHUko Udako Ikastaroei egiten diena kasu. Helburua, aurrekontuaren osotasuna ikusi ahal izatea izango da fitxa honen bidez, bai Udalak zuzenean kudeatzen duena, besterako entitateen bidez kudeatzen dena ere.

Aurrekontu programa batek, diru kopuru berdintsua izan arren, gastatzeko modua ezberdina izan dezakeela kontuan hartu behar dugu. Adibidez, garraioan, miloi kopuru berdina gastatu arren, garraio zerbitzuek, ikastetxeetara eta kanpoan kokatuak dauden inguruneetara eraman gaitzakete, edo soilik zentrorra eta merkatal guneeetara. Beraz, lehen parametro honetan aztertuko dugun ZENBATEKOAz gain, NOLA gastatzen den aztertzea izan beharko da ariketa nagusia.

Honez gain, beste fitxetan ez bezala, udalaren aurrekontu osoa konparatu nahi izan dugunez, udaletik kanpo kudeatzen diren entitateak ere sartu ditugu, alegia;diru publikoarekin kudeatzen diren, Patronatu, Enpresa Erakunde Publiko eta Udal Sozietateak.

Helburuen arabera sailkatutako aurrekontu programa hauen artean gailentzen direnak dira genero perspektibarekin aztertuko direnak. Aurten

hiru handienak aztertu arren, urtetik urtera, azterketa zabaltzen joatea komeniko da, egunen batean aurrekontu osoa aztertu arte.

Fitxa honetan, dudarik gabe hiru xede edo helbururen inguruan kokatutako aurrekontu programak gailentzen dira bolumen ekonomiko aldetik: Udal barruan Hiri azpiegitura eta Zerbitzuetan gastatzen dena, aurrekontuaren %21,5 dena, 75.229.067,22 euroko aurrekontuarekin, mugikortasunean gastatzen dena, aurrekontuaren ia %15^a, 52.116.528,42 euro alegia, eta Kulturari zuzentzen zaiona, %10,4 ko aurrekontuarekin, 36.390.781,06euroko kopurua.

1. Parametroa: Aurrekontu handienak: Ondorioak.

Donostiako Udalak, 2014ean, 351 miloi euro baina pixkat gutxiago kudeatuko dituela aurrekontu proposamenaren arabera. Honek esan nahi du, 2011ean baino 42miloi euro gutxiago eta 2008an baina 115 miloi euro gutxiago kudeatuko dituela.

Hau esanda, diru gutxiago dagoela aurrekontu programetan banatzeko, honakoak dira gastuaren helburuaren arabera sailkatutako aurrekontu handienak:

Helburuen arabera sailkatutako 10 AURREKONTU handienak

1	Hiri azpiegitura eta Zerbitzuak	75.229.067,22	%21,5
2	Mugikortasuna	52.116.528,42	%15
3	Kultura	36.390.781,06	%10,4
4	Gizarte Ongizatea	24.844.264,43	%7,1
5	Udaltzainak	22.374.888,32	%6,4
6	Hirigintza	20.213.578,00	%5,8
7	Etxegintza	15.618.426,60	%4,4
8	Kirola	15.353.061,16	%4,4
9	Hezkuntza eta Gizarte Sustapena	12.869.002,54	%3,7
10	Donostia Sustapena	12.391.330,05	%3,5

A) HIRI AZPIEGITURA ETA ZERBITZUAK

Udal Barruko aurrekontu programen artean, bolumen edo kopuru handiena duten zuzendaritza dudarik gabe, diferentzia handiarekin, Hiri azpiegitura eta zerbitzuak da. Hiriaren mantentzea, ura, saneamendua, asfaltua, hondakinen kudeaketa, gune berdeen zaintzea, hondartzak, eta taulan ikusi ditzakezuen Hiri azpiegitura eta Zerbitzuen aurrekontu programen batura, 75 miloi eurotik gorakoa da.

Dugun hiriaren mantentzeak eskatzen duen aurrekontua ikusita, hiriak duen aurrekontu publikoaren %21,5 dela jakinik, gastu honen efizientzia, koherentzian indar berezia jartzeak mereziko du. Genero perspektibadun aurrekontuak egin nahi badira, aurrekontuaren %21,5 honen gastua berdintasun irizpideekin gastatu beharko da. Eskatzen duen hausnarketa luzera begirakoa den arren, zenbat apunte aipatu nahi genituzke.

Batetik, hiriaren mantentze lanek sortzen dituzten enpleguak nahiko maskulinizatuak direla konprobatu dezakegu. Sortzen den enplegua batez ere gizonena da eta horrela islatzen da 2013ko hiriaren diagnostikoan, lan munduaren segregazioaren datuak ematen zaizkigunean. Honela, bi neurri oso garrantzitsu markatzea ezinbestekoa izango da zuzendaritza honetan, aurrekontu honek sortzen duen enplegu eta aberastasuna emakume eta gizonen artean modu parekideagoan banatzeko. Batetik, kanpo kontratazioak egiterakoan hiriaren mantenurako, klausula sozialak eta beraz berdintasun irizpideak dauzkaten enpresak kontratatzeko apustua egitea, eta bestetik, zuzendaritza honetako giza baliabideen atalean, pertsonalari zuzendutako rol eta estereotipoak gainditzeko lanketa bat planteatzea.

Bigarrenik, aztertu behar dugu politika hauen onuradunak batez ere nortzuk diren. Hiriaren mantentzeak dudarik gabe, onura jendarte osoari ekartzen dio, bizitokiak baldintza hobegoetan izatea baitu helburu. 2013an, mahai interdepartamental bat sortu zen Udaletxean, hiri genero perspektibatik lantzeko. Bertan, gune ilunak, argiztapenak, arriskutsutzat ditugun hiriko guneak gainditzeko azterketak eta proposamenak egiten dira. Lantalde honi esker, NOLA gastatzen denaren hausnarketa genero perspektibatik egitea garrantzitsua izango da. Luzera begira, interesgarria litzateke mahai honetan, Hiri azpiegitura eta Zerbitzuetan egiten den gastua, genero perspektibatik lantzea.

Azkenik, 2013ko Hiriko Berdintasun diagnostikoan aipatzen da gune malkartsu eta aldapatsuagoetan bizi direla emakumeak gizonak baino. Beraz, gastuak auzo periferikoetan egitea izango da genero perspektibaz lan egitea, periferian bizi baitira zailtasun ekonomiko gehien dauzkaten familiak, eta hauetariko gehienak, diagnostikoan esaten den bezala emakumeak dira.

B) MUGIKORTASUNAREN INGURUAN

Udal aurrekontuan gehien gastatzen den bigarren xedea mugikortasuna litzateke. Hemen, zuzendaritza eta zerbitzu bat baino gehiago elkartzen dira aurrez azaldu dugun moduan. Batetik, DBus autobus konpainia dugu, bestetik, mugikortasun agenteak, trafikoa kontrolatzen dutenak, semaforo eta hiriaren mugikortasuna antolatzen dutenak, hezkuntza proiektuak, bizikleta edo eskola bide seguruagoak lortzeko proiektuak eta abar luze bat. Mugikortasunaren xedeari zuzendutako aurrekontua, aurrez esan bezala, kopuru osoaren %15,3^a da. Kopuru honetan, garrantzi handia du garraio publikoa bultzatu eta kotxearen erabilera murrizteak.

2013ko diagnostikoan argi geratzen den beste datuetako bat, emakumeek askoz gehiago erabiltzen dutela garraio publikoa gizonak baino (%29 gehiago). Beraz, garraio publikoaren aurrekontu honen hartzaileen gehiengoa emakumeak direla aurreikusi dezakegu. Hiriko puntu kritikoak aztertzeko Udaleko lantalde interdepartamentalean atera zen beste ondorioetako bat, hiriko guneren batean segurtasun eza bizi denean, babes handia eskaintzen dutela autobus geltokiek, insegurutzat dugun gune horretatik ateratzeko aukera ematen dutelako modu seguruan. Bestetik, jendea egon ohi den puntuak izan ohi dira autobus geltokiak, eta gainera argiztatuagoak direlako. Finean, mugikortasun politikak onura handiak ekar ditzakete berdintasun politikei begira NOLA gastatzen denaren arabera.

Pertsonalari, edo mugikortasun gaietan lanean daudenen perfila ikusiz gero, esan beharra dago gizon gehiagok lan egiten dutela atal honetan udal barruan. Mugikortasun agenteen gehiengo handia ere gizonak dira eta autobus gidarien artean eskema berdina errepikatzen da. Hala ere, aitortu beharra dago, DBus konpainiak baduela berdintasun plan bat eta gidarien aukeraketan, emakume gidariak bultzatzeko neurriak hartu dituztela jada.

2013an, emakumezkoak diren mugikortasun agenteen artean ere ahalduntze eta autodefentsa ikastaroak antolatu dira. Izan ere, autoritatea erakutsiz, kalean lan egitea, ez da rol edo esteriotipo erraza emakumeentzat, eta behin baino gehiagotan salatu izan dituzte beren kontrako erasoak emakume izateagatik, eraso sexistak eta sexualak. Beraz, maila batean, langileriari begirako atalean lanketa bat egin badagoela ikus dezakegu, nahiz eta sakontzeko beharra badagoen.

Gastua NOLA egiten denaren inguruan, DBusen berdintasun planaz gain, Hiriko puntu kritikoan lantalde interdepartamentalean udalari dagokion mugikortasun atalak bertan parte hartzen duela esan beharra dago. Honez gain, Udalak eduki dituen Berdintasun Planetan neurriak aurreikusi dira orain arte. Mugikortasunari zuzentzen zaion gastutik askok dute ariketaren bat egin genero perspektiba txertatzeko, baina ez aurrekontu programa guztiek oraindik.

C) KULTURAREN INGURUAN

Hirugarren aurrekontu atal handiena, kulturari zuzendurakoa da. Kulturari zuzentzen zaion dirua ere entitate kudeatzaile ezberdinen artean dago banatua. Donostia Kultura Enpresa Erakunde Publikoak (DK) 25.159.142,75 euro kudeatzen ditu hiriko Kultur Etxe guztiak, bi antzokiak (V.E eta Antzoki zaharra), Festak atala, San Telmo museoa eta Jazzaldia eta liburutegiak kudeatzeko. Gainontzeko ia bost milioiak, Tabakalera proiektuari, Zinemaldia, Musika hamabostaldia, Mira Mar jauregia bezalako proiektuetan gastatzen da. Honez gain beste lau milioi baino gehiago Udal Musika eta Dantza eskola kudeatzeko dira eta bi milioi inguru 2016 hiriburutza kulturaleko fundazioari.

Atal honetan, Mugikortasunari zuzendutakoan bezala, esan dezakegu hartzaile gehienak emakumeak direla, edo hori ikus dezakegu behintzat Hiriko Diagnostikoaren arabera. Hiriko Kulturaz arduratzen diren instituzio ezberdinetako langileen kasuan ordea, emakumeak dira gehiengoak. DK Enpresa Publikoko langileen %64a dira emakumeak eta garbia da sexuen araberako lanen banaketa. Adibidez, DKn lanean dauden gizonen %22ak produkzioan egiten du lan, emakumeen kasuan %9a delarik. Liburutegien kasuan ordea kontrakoa gertatzen da, DKko emakume langileen %13,4 ak egiten du lan liburutegietan, gizonen %3,9ak. Datu hauek ezagutzen ditugu, Donostia Kulturak Diagnostiko bat egin berri baitu beren barne funtzionamendua sexuen arabera aztertzen duena. 2014 honetan, "Barne berdintasun plana" ere diseinatzen dabilta. Ezberdintasun handienak, zaintza eta erantzunkidetasunean aurkitzen dira; adibidez, seme alaben zaintzarako eszedentzien %93a emakumeek hartzen dituzte, eta lanaldi murrizketa eskatzen duten langileen %75a emakumeak dira, gainontzeko %25 gizonak diren bitartean. Hala ere, esan beharra dago, botere guneetan, sexuen arteko oreka inoiz baino orekatuagoa dagoela, %50rekin, eta zuzendaria momentu honetan emakumea dela.

Honela, Udalaren aurrekontuaren % 7 a, Donostia Kultura, DKridagokina, genero perspektibarekin gastatzen joan dadin pausoak ematen ari dela ikus dezakegu. Diagnostikoa eta Plana diseinatzeak bide onetik goazela pentsatzera garamatza baina ezin dugu ahaztu hau aurrera eramateko baliabide pertsonalak eta ekonomikoak aurreikusi beharko direla. Bestetik, diagnostikoa gehien bat, DK enpresa publikoaren barne diagnostikoa da, barne antolakuntzari begirakoa, ez kanpora begira burutzen dituen jardueren ingurukoa.

Aipatu behar dugu Kultura gaietara bideratzen diren 36.390.781,06 euro horietatik 25.159.142,75 euro ari direla aztertzen momentuz genero perspektibatik. Ez da erraza izango gainontzeko entitateetan eragitea genero perspektiba txertatzeko, baina beharrezkoa izaten jarraitzen du. Hauetariko entitate asko gainera beste instituzioekin konpartitzen direnak dira eta beraz, artezkaritza kontseiluen bidez eta adostasun politikoarekin, gainerako entitateetan ere aurrekontuak aztertzeko bidea egin beharko litzateke etorkizunean.

D) BESTELAKO GOMENDIO OROKORRAK

Azken hausnarketa bat egin nahiko genuke atal honetan. Administrazioak, publikoa denaren kudeaketa antolatu eta egin behar du, zerbitzu publikoak eskainiz. Ezinbestean, feminismotik datorren oinarritzkoa hausnarketa gogoratu behar dugu hemen. Publikoa eta pribatua denaren etiketa arriskutsuak. Etxeko lanen banaketa, zaintza, elikadura, osasuna, badira komunitatearen iraunkortasunerako ezinbestekoak diren beharrak. Mugimendu feministaren lanari esker, gero eta kontzienteago gara publikoki asetu behar diren beharrak direla. 4/2005 Legean, Erantzunkidetasunaz eta Bateragarritasun neurriez hitz egiten denean, “Zerbitzu Publikoak” sustatzea ezinbestekotzat jotzen da adibidez. Izan ere, administrazio publikoa edo komunitateak asetzen ez baditu, emakumeen esku geratu ohi ziren lanak dira.

2013ko diagnostikoan, aipatzen den datuetako bat da, seme alaben zaintzarako eszedentzia edo neurriak hartzen dituztenak, gehiengo handi batean emakumeak direla eta lehenengo erabiltzen diren errekurtsuak, gurasoen gain, aiton amonak direla, Haurreskola edo inolako zerbitzuren aurretik. Berdin gertatzen da Ongizate Zerbitzuek eskaintzen duten etxez etxeko laguntza publikoarekin, zerbitzu publikoek beharrak asetzen ez badituzte, emakumeek beren gain hartu ohi dituzte.

Aurrez esan bezala, beharrezkoak diren lanak dira komunitatearen iraunkortasunerako eta bizi kalitaterako emakumeek burutzen dituzten doako lan hauek. Beraz, zaintzaren ardura sozialerako zerbitzu komunitarioak, jangela sozialak, hirugarren adinerako ekintza planak, eta antzerakoak sustatzen dituzten aurrekontu programek ezinbesteko balioa izango dute aurrekontuan genero perspektibatik begiratuta.

Esan beharra dago, 2013ko aurrekontutik, 2014ko aurrekontu proposamenera, %7ko aurrekontu igoera aurreikusten dela aipatutako programetan.

Gomendioak:

- Udalaz gaindiko entitate bakoitzak (Udal Patronatu, Enpresa erakunde publikoek, sozietateek, baita kudeaketa konpartitzen dugun fundazio eta antzerako entitateek) eduki beharko luke ematen duen zerbitzua eta bere barne funtzionamendua genero perspektibatik lantzen duen azterketaren bat. Honela, diskriminazio egoerei, ezberdintasunei buelta emateko klabeak ezagutuko genituzke eta berdintasuna bultzatzeko ekimenak planifikatuko genituzke.
- Udal gaindiko entitateen artean, DBus, Kirol Patronatua, eta Donostia Kultura bide horretan dabilta lanean. Lehenetsi beharreko hurrengo entitateak, kudeatzen duten bolumen ekonomikoagatik, Etxegintza (%4,4) eta Lan Sustapena (%4,2) lirateke.
- Udal barruan aurrekontuaren bolumenaren arabera, Hiri azpiegitura eta Zerbitzuen garrantziaz hitz egin dugu jada, eta eraldaketarako duten gaitasunagatik, ondorengo kapituluan lehenetsiko ditugunak, Gizarte Ongizatea eta Hezkuntza eta Gizarte Sustapena izanik, aurrekontu bolumena ikusita, Udaltzaingoa (%6,4) eta Hirigintzan (%5,8) aipatu moduko azterketak egitea komeniko litzateke.

2) AURREKONTU PROGRAMEN ERALDAKETARAKO GAITASUNA

Bigarren ariketa ezinbesteko bat, aurrekontu programak, emakume eta gizonen arteko berdintasunean eragiteko duten gaitasunaren arabera sailkatzea izango da, zein aurrekontu programa lehenetsi behar diren jakiteko.

Honetarako, lau irizpide hartu ditugu kontuan.

1. Aurrekontu programak eragiten dituen ekintzen hartzailak nortzuk diren aztertu da.
2. Aurrekontu programa bakoitzarekin garatuko diren politika edo ekimenak diseinatzeko, zuzendaritzak duen eskumen maila neurtu da.
3. Aurrekontu programak duen eragin maila populazioan neurtu da, zenbait eta handiagoa izan orduan eta puntuazio handiagoa ematen delarik.
4. Aurrekontu programa zuzentzen duen gidaritzaren inplikazio maila Berdintasun politiketan aztertu da.

Lau irizpide hauek neurtzeko, informazioa bi bideetatik jaso da. Batetik, Zuzendaritza bakoitzak 10 galderako inkesta bat bete du, bestetik, Berdintasun teknikariek, kolektibo bulnerableei zuzendutako politikak badira, edo Berdintasun politikekin jada lanean badaude, puntuazioa eman diete aurrekontu programei. Neurketaren datu gehiago jakin nahi izan ezker, V. eraskinera jo dezakezu.

Esan beharra dago, puntuazio altuena atera duten zuzendaritzak Alkatetza eta Gobernu Organoak, Hezkuntza eta gizarte sustapena, Gizarte Ongizatea eta Auzo eta Herri partaidetza izan direla. (Ikus II. Eranskina)

Alkatetza eta Gobernu Organoetako aurrekontuaren kasua berezia da. Momentuko Gobernuari lotuak daude lan programak, ildoak eta helburuak, eta hauteskundearen arabera guztiz aldatzeko aukera egon daiteke. Bestetik, bertan lanean diharduten pertsonak, postu politikoak edo aukeratutakoak dira eta ez dira beraz postu iraunkorrak. Beraz, estrategia berezia diseinatu beharko da aurrekontu programa hauentzat.

Beste hiru zuzendaritzei dagokionez, Gizarte Ongizatea, Hezkuntza eta Gizarte Sustapena, eta Auzo eta Herri Partaidetzari dagokionez, aurrekontuaren % 11 suposatzen du. Beraz aurrekontuaren, 38.420.934,96 euro, sakonki aztertuko genituzke bigarren parametro honetan.

Urte osoan zehar eman beharreko azterketa sakon honentzat, Berdintasun Bulegoaren laguntzaz gain, Kanpo aholkularitza bat gomendagarria litzateke.

Aurrekontuak, eraldaketarako duen gaitasunaren arabera lehenesteko ariketa hau hobetzeko, bai inkesta, baita puntuatzeko modua hobetzeko, puntuazioa 0-10 bitartekoa izaten saiatuko gara alde batetik, eta bestetik, zein indikadorek izan behar duten pisu gehiago aztertu, eta puntuazioan ere ponderatuta neurtu.

2014ean lehenetsi ditugun aurrekontu programa eta zuzendaritzak, %70 etik gorako puntuazioa atera dutenak badira ere, etorkizunean, gainontzeko aurrekontu programak azterketa sakonago batetik pasatzea gomendagarria litzateke.

2. Parametroa: Aurrekontu Programak lehenestea ondorioak

Lehenetsi ditugun hiru zuzendaritzek, Gizarte Ongizatea, Hezkuntza eta Gizarte Sustapena eta Auzo eta herri partaidetzak, dauzkaten aurrekontuak genero perspektibarekin, berdintasuna sustatzeko balio dezaten, urte osoko metodologia bat proposatu beharko da.

Metodologia honek, parametro honetan aztertzen diren lau ildoetan sakontzea ekarri beharko du. Horretarako, lau erakusle edoindikadore hauen emaitzak neurtzeko, datuen bilketa hobetu beharko dugu ondorengo urteetan. Lehenetsi ditugun hiru zuzendaritzekin hasiko gara.

Batetik HARTZAILEAK. Aurrekontu programa horren gastuak zertara daude zuzenduak? Nortzuk dira ekimen horien onuradun nagusiak? Nola jasoko da informazio hori? Nola ebaluatuko da?

Bestetik, ESKUMENAK. Eskumen maila handia duten zuzendaritzak direla ikusi dugulako beren politikak definitzeko. Beti ere Gobernuaren adostasunarekin, aurrekontu programak kudeatzen dituzten zuzendaritzen politikak berdefinitzeko gaitasuna izatea garrantzitsua izango da. Gaitasun horri esker, identifikatzen ditugun hutsuneei buelta emateko aukera izango dugu.

Hirugarrenik, aurrekontu programa horien ERAGIN maila azertu beharko da. Aukeratu ditugun hiru zuzendaritzetan, diferentzia handiz aurrekontu txikiena duena Auzo eta herri partaidetza da. Hala ere, eragin maila handia izan duela argi dago, auzo eta herri guztien erreferenteak baitira teknikari gauek udalarekin harremanetan jartzerako orduan. Elkarre erroldatu gehienentzat ezagunak diren teknikariak dira. Eragin maila neurtzeko indikadore egokiagoak topatzea ordea ondo etorriko zaigu. Gutxienez, atal honetan lehenetsi ditugun aurrekontu programen eragina hobeto neurtzeko.

Azkenik, zuzendaritzen INPLIKAZIO mailan sakontzea izango da helburua. 2014ko urte hasiera honetan, zuzendaritzan parte hartzen duten teknikarien inplikazioa neurtu eta urtebeteko sakontze lan honen ostean udal langile hauek berdintasunarekiko izango duten inplikazio maila neurtzea izango da azken ariketa.

2014 honetan, beren aurrekontuak genero perspektibatik lantzeko aukeratu ditugun aurrekontu programak eta hauek kudeatzen dituzten langileekin eginiko lehen prozesu hau baloratzea ezinbestekoa izango da hurrengo urteetako "sakontze" sesio hauek hobetzeko.

Gomendioak:

- Politiken hartzailean, zuzendaritzen eskumenak, aurrekontu programa hauen eragina eta zuzendaritzako langileen inplikazioa neurtzeko, inkesten etengabeko hobekuntza bilatu. Puntuazioak eta neurgailuak erraztu eta datu bilketa findu.
- Metodologia osoan zehar konplikazio handiena ematen duen atala da honakoa, eta horrexegatik proposatzen da kanpo aholkularitza bat.
- Proiektu pilotu moduko honetan partehartuko duten hiru zuzendaritza hauen esperientzia ebaluatu beharko da.

3) AURREKONTUAK PERTSONEK DISEINATU ETA GARATZEN DITUZTE:

Izenburuan diogun bezala, aurrekontuak pertsonak diseinatzen dituzte, eta hauetan aldaketak eragingo dituztenak, aurrekontuak kudeatzen dituzten teknikariak izango dira batez ere. Honela, diseinatu dugun hirugarrenfitxa honetan, aurrekontu programak zuzendaritzen arabera egongo dira sailkatuak.

Udalaren Giza Baliabideen atala, Giza Baliabideen zuzendaritzaren aurrekontuaz gain, departamentu guztien lehenengo kapituluari dagokiona da. Aurrekontuaren zati handi bat beraz.

2014ko aurrekontu proposamenak, 350.955.783,21 euro dauzka eta hauetatik, Giza Baliabidean eta pertsonalari zuzendua dagoena, 124.017.254,06 euro¹ dira, aurrekontuaren %35,3 baina gehiago den kopurua da. Azterketaren hirugarrenparametro honekin, aurrekontuak berdintasunean eragina izateko, pauso garrantzitsua izango da.

Ildo berdinari segituz, oso garrantzitsua izango da aurrekontuak kudeatzen dituzten pertsonak, genero perspektibarekin lan egitea. Horrexegatik, pertsonalaren ingurukoa izango den parametro honetan, zuzendaritza bakoitzean eta langile kopuruen baitan jaso den berdintasun prestakuntza neurtu nahi izan dugu. Esan behar dugu, informazio jasoketa oso zaila izan dugula atal honetan, eta hurrengo urteari begira dezente findu beharko dela.

Inkestetatik atera dugun informazioa osatzeko, langileria sexuaren arabera nola dagoen sailkatua ezagutzeko garrantzitsua litzateke. Ez dugu datua sexuen arabera desagregatua lortu.

¹ 2014ko aurrekontuaren 1. Kapituluak, pertsonalari dagokiona, gehi Giza Baliabideen bigarren kapituluak, IPCaren 0'6ko igoera eta lan hitzarmena betetzeko ezustekoetako aurrekontu programa kontuan harturik.

Ezagutu beharko dugu zenbat langile dauden departamentu bakoitzean sexuaren arabera, eta ondoren, pertsona hauek, berdintasunean prestakuntzarik duten edo ez. Prestakuntza hauek orokorrak, edo beren gaiari lotutako espezializazioak izan diren. Prestakuntza diseinatzerako orduan, lehenetsi beharko da jendaurrean lan egiten duten langileak, edo zuzendaritza eta kudeaketan garrantzi maila handia duten langileak. Zuzendaritzen arabera ere, saioak lehenetsi beharko dira, eta bakoitzaren eginbeharraren arabera diseinatu.

Gaur egun, Donostiako Udalean badago jada marko formal bat, Giza Baliabideen zuzendaritzak, Berdintasun Bulegoak eta udal sindikatuek osatzen duten markoa da, 2007ko abenduaren 13an Batzordean formalki onartua. Marko honen funtzioetako bat, langilean Berdintasun Politketan formatzea du. Prestakuntzaz gain, bateragarritasuna eta erantzunkidetasuna, jazarpen sexualak administrazioaren lan munduan eta genero arrazoiengatik emandako bereizkeriak lan eskubide edo lan baldintzetan bezalako gaiak lantzen dira marko horretan.

3. Parametroa: Udal langileak eta prestakuntza Ondorioak.

2013ko diagnostikoan esaten da Donostiako gizartea oraindik, sexuen arabera dagoela banatua, eta banaketa hau horizontala eta bertikala dela. Batetik, espazio batzuk feminizatuagoak daudela eta besteak maskulinizatuagoak, eta bestetik, posizio soziala ere bertikalki banatuak daudela, goi postuetan batez ere gizonen presentzia altuagoa dela emakumeena baino eta alderantziz, behe postuetan emakume gehiago daudela.

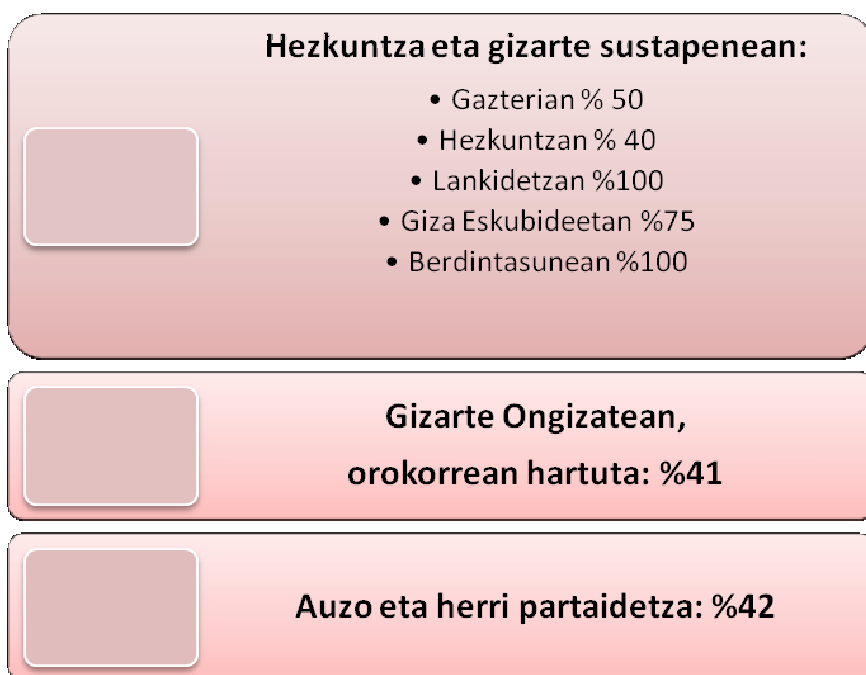
Donostiako Udalean, aztertu beharko litzateke eskema hori errepikatzen ote den. Hipotesizat har badezakegu ere, tendentziak somatu daitezke; emakumeak Gizarte ongizatean eta kulturaren lanean ari direla batez ere, baita administrari postuetan ere. Gizonen presentzia ordea, Udaltzaingoan eta suhiltzaileetan altuagoa izango denaren susmoa baino gehiagogenuke, baita goi karguetan ere.

4/2005 Berdintasun legean, antzeko egoerez hitz egiten da, eta rol eta estereotipoak gainditzea **administrazioaren ardura** dela esaten da gizarte parekidea lortu ahal izateko.

Honez gain, 2008-2013 bitartean iraun duen Donostiako Udaleko II. Berdintasun Planaren ebaluazioan ateratako ondorioetako bat, zazpigarren orrian ikusi ahal izan dugun bezala, udaleko gizonen inplikazioa berdintasun politketan, emakumeena baino baxuagoa dela ondorioztatu da. Udal teknikarien prestakuntza udaleko emakume eta gizonei begirakoa da eta gomendagarria izango da bultzada berezi bat ematea gizonen parte hartzeari halako prestakuntzetan.

A) LEHENTASUNEZKO PROGRAMETAKOLANGILEEN PRESTAKUNTZA

Bigarren parametroan aztertu ditugu zein zuzendaritzak diren batez ere berdintasun politikak sustatzeko eragile nagusiak. Berri ona da ikustea, prestakuntzaz ari zaigun taula honen ondorioetako bat, justuki estrategikoak kontsideratzen diren atalak direla Berdintasun prestakuntza gehien jaso duten ekipoak.



Berdintasun politikak sustatzeko gaitasun handiena duten aurrekontu programak direla jakinda, prestakuntza maila gehiago fintzen joan beharko da, eta %40tik % 80 koa izaten saiatuko gara. Behintzat oinarrizko formakuntzaridagokiona.

Ikusirik, hala ere, formakuntza minimoa behintzat nahiko zabaldua dagoela zuzendaritza hauetan, formakuntza espezifikoak edo sakonagoak ere eman beharko direla aurreikusiko da.

B) PRESTAKUNTZARIK JASOTZEN EZ DUTEN ZUZENDARITZEN KASUA

Mugikortasunaren kasua berezia da. Aurten prestakuntza pertsonalizatu bat egin baita bertako emakumeekin, kalean lan egiten duten mugikortasun agenteak diren emakume hauek jasotzen dituzten eraso eta jarrera sexistei aurre egiteko prestakuntza bat eskaini baitzaie. Horregatik, agertzen da mugikortasun agenteen prestakuntza maila %37koa dela. Hala ere, prestakuntza hau ez da oinarrizkoa izan, aipatutako gai zehatzaren ingurukoa baizik.

Berdintasun politikak zeharkakotasunez landu nahi badira, ezinbestekoa izango da zuzendaritza guztietan oinarrizkoa den prestakuntza minimo bat jasotzea udal teknikari izateko.

Helburu batzuk markatzea izan daiteke gomendagarriena, eta modu progresiboan, zuzendaritza guztietan ezagutza maila minimo bat eskatu. Zuzendaritzako postuek, ezinbestean, lehenetsua izan beharko lukete, politikak martxan jartzen dituztenak baitira. Adibidez, 2014ari begira, zuzendaritza guztietako langileen %10ak jaso beharko luke oinarritzko prestakuntza, 2015erako %20ak... eta horrela.

Ezagutza espezifikoki dagokionez ere planteamendu bat egin beharko da: Hirigintzan, hiri eta generoaren inguruko prestakuntza saioa eskainiz, Mugikortasunean, mugikortasuna eta generoa, ingurumenean, berdin. Prestakuntza espezifikoa eskaini ahal izatea zailagoa eta garestiagoa denez, bigarren parametroaren arabera, berdintasun politiketan eragiteko gaitasun maila altuena duten zuzendaritzak lehenets beharko dira.

C) GENERO PERSPEKTIBADUN AURREKONTUAK EGITEKO PRESTAKUNTZA

Aipatu beharra dago, 2013ko ekainean, Genero perspektibadun aurrekoentuen inguruko prestakuntza saio bat egin zela Donostiako Udalean Gobernuko partaideekin, Udaletxeko zuzendariekin baita Ogasuneko bulegoko teknikariekin ere.

Ezinbestean, genero perspektibadun prestakuntza udal langileen artean zabaltzea ezinbesteko lana izango da. Batez ere, lanpostu gero eta altuagoenen artean, baita aurrekontuak kudeatzeko gaitasuna duten teknikarien artean ere.

Gomendioak:

- Giza Baliabideen atalean, eta zuzendaritzetan oro har, datuen bilketa eta sistematizazioa hobetu sexuen arabera datu desagregatuak jasoz.
- Gizonen inplikazioa Berdintasun politiketan bultzatzeko, udaleko langileak diren gizonen prestakuntza genero gaitetan bultzatzea gomendagarria litzateke.
- Oinarritzko formakuntza eskaintzen da gaur egun. Formakuntza hau, zuzendaritza guztietara iristen dela ziurtatzeko planteamendu bat egin beharko da.
- Prestakuntza espezifikoa luzera begirako perspektiba batekin diseinatu beharko dira, urte batzuren buruan, zuzendaritza guztiek, beren gaiari loturiko berdintasun politiken ezagutzak izateko.
- Arreta berezia jarri beharko zaio zuzendaritza karguen prestakuntzari.

4) BERDINTASUN PLANAREKIN DUTEN HARREMANA

Lehenago aipatu dugun bezala, Donostiako Udalean, II. Berdintasun Plana amaitu berri da. 2009tik 2013 bitarteko iraupena izan du, eta 2013an zehar Planaren ebaluazio bat burutu da.

2014ean bost urteko iraupena izateko asmoa duen Donostiako III. Berdintasun plana onartzeko asmoa dago. II. Planaren Ebaluazioa eskuragarri dago Donostiako Udalaren berdintasunaren web orrian².

Hala ere, hona hemen datu batzuk. Ezkerreko zutabeen, II. Berdintasun planean parte hartu zuten arloak daude, 0. Arloa, planaren kudeaketa gehituta. Planak zituen lau helburu estrategikoen arabera zeuden ekintzak antolatuak. Taulan ikus daiteke II. Planak jasotzen zituen ekintza kopurua eta hauek burutu diren edo ez.

	Mainstreaming		Ahalduntzea		Erantzukidetasuna		Indarkeria	
	Bukatuak/ Abian	Hasi gabea	Bukatuak/ Abian	Hasi gabea	Bukatuak/ Abian	Hasi gabea	Bukatuak/ Abian	Hasi gabea
0 Arloa. Zeharkakotasunaren kudeaketa	68	17						
1 Arloa. Hezkuntza eta Haurtzaroa	5	5	0	2	1	2	2	1
2 Arloa. Gazteria	9	3	2	1	2	0	2	0
3 Arloa. Giza Eskubideak	9	2	1	1				
4 Arloa. Lankidetzak	8	2	1	0			1	0
5.1 Arloa. Hirigintza	5	4	5	0			1	1
5.2 Arloa. Mugikortasuna	6	2	2	1	4	0	1	1
5.3 Arloa. Etxegintza	0	7	0	2				
5.4 Arloa. Ingurumena	5	1	3	2	1	0		
6 Arloa. Gizarte Ongizatea	6	0	3	0	2	0	4	2
7 Arloa. Enplegua eta Lana	7	0	3	1	1	1		
8.1 Arloa. Kultura	8	1	0	2			1	1
8.2 Arloa. Hiriaren Sustapena	7	0						

² www.donostiaberdintasuna.org

9 Arloa. Kirola	9	1	2	0			0	1
<i>Total</i>	152	45	22	12	11	3	12	7
<i>Tasa de abordaje</i>	%77,2		%64,7		%78,6		%63,2	

Taulan ikusi daitekeenaren arabera, II. Berdintasun Planak betetze maila altua izan du Donostiako Udalean. Hala ere, zenbait hutsune edo gabezi ere sumatu dira.

II. Planaren Gabeziak

- Berdintasun Bulegoak garatu beharreko zeharkakotasunaren kudeaketarako helbururik eta neurririk ez zuen jasotzen.
 - Ez ditu udal arlo eta departamentu guztiak bere barne hartzen, ezta udalaren Organismo Autonomiak ere.
 - Ez du jarraipenerako eta ebaluaziorako sistemarik aurreikusten.
 - Ez du ezarpenerako aurrekonturik aurreikusten.
 - Ez du Komunikazio Planik zehazten.
 - Arlo edo departamentuen eguneroko lanarekin lotura gutxi.
 - Helburu eta ekintzen arteko desoreka.
 - Eskuhartze ardatzen arteko desoreka.

Jakina, II. Berdintasun planaren gabeziak III. Berdintasun planean ez errepikatzea aurreikusten da.

Honez gain, III. Berdintasun Planean proposatzen diren ekimen eta ildoak, Eusko Jaurlaritzak onartu berri duen VI. Berdintasun planak zehazten dituen 4 helburu estrategikoren baitan kokatua dago.

4 helburu estrategikoak hauexek dira:

- 1.- Gobernantza onaren inguruan, zeharkakotasuna, parte hartzea eta boterearen kudeaketa demokratikoagoa bezalako ildoak lantzen dira.
- 2.- Zaintzaren ardura soziala lantzea
- 3.- Emakumeen ahalduntzea, edo jabekuntza
- 4.- Emakumeen kontrako indarkeria aurkako ildoak.

Lau helburu estrategiko hauek zazpi esku hartze lerroen baitan kokatzen dira III. Planaren proposamenean. Zazpi esku hartze lerro hauek betetzeko, ekintza mordoxka bat aurreikusten dira, baina momentuz III. Plana onartua ez dagoenez, eta legez finkatua dagoen bakarra, Eusko Jaurlaritzaren VI. Planak markatzen

dituen lau helburu estrategikoak direnez, lau hauek hartuko ditugu oinarritzat laugarren parametro hau aztertu eta analisi fitxa sortzeko.

Honela, aurrekontu programa bakoitzean, eta programa hau gidatzen duen zuzendaritzan, lau helburu estrategiko hauei lotutako ekimen edo inizatibaren bat martxan baldin badago X handi bat jarri diogu fitxan. Martxan daudenak soilik, ez III. Planean aurreikusten direnak.

Helburua, jakina, hemendik urte batzuetara, aurrekontu programa guztiak Berdintasunerako estrategikoak diren lau helburuen zutabeetan Xk markatuak izatea izango da.

4. Parametroa: Berdintasun Planaren helburuekin lotura. Ondorioak.

Gaur gaurkoz, laugarren fitxa honi begiratu ezker, esan dezakegu, gehien bat “gobernantza ona” sustatzen duten ekintzak daudela martxan. Arrazoi batez ere, II. Berdintasun planean aurreikusten ziren ekintzak, zuzendaritza ezberdinetan kokatzen zirelako da, baita ekintza hauek koordinatzeko martxan dauden markoek sortu duten zuzendaritzen eta berdintasun atalaren arteko harremanak bultzatu dituztelako.

Elkarlana ordea ez da egon Organismo Autonomo guztiakin, eta hori landu beharreko puntua izango da.

Esan bezala, harreman honetan asko lagundu du, “Berdintasunerako Batzorde politiko-tekniko interdepartamentalak” batetik, eta bestetik, “II. Berdintasun Planaren jarraipena, koordinazioa eta kudeaketarako batzorde teknikoak”.

Emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako ildoak eta ekimenak ere maila handi batean landu direla esan genezake, “Erasoen aurkako Udal protokolo mahaia” dela medio, edo “Hiriko puntu kritikoak” aztertzeko mahai interdepartamentalean ere.

Zaintzaren ardura soziala, batez ere Gizarte Ongizatearen atalean landu dela ikusten dugu.

Berdina gertatzen da emakumeen ahalduntzeari begira ere. Kasu honetan, Hezkuntza eta Gizarte sustapenean lantzen da gehien bat gaia.

Helburu estrategiko guztiak lantzen dituen aurrekontu programa Auzo eta Herri partaidetza direla kontuan hartu beharko dugu. Honez gain, Hezkuntza eta Gizarte Sustapeneko zenbait aurrekontu programek eta Gizarte Ongizateko beste aurrekontu programa batzuk ere IV. Berdintasun Planeko lauak helburu estrategikoak hartzen dituzte kontutan.

Orokorrean, zuzendaritzak askoz gehiago inplikatu beharkolirateke zaintzaren ardura sozialean, emakumeen ahalduntzean eta emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako lan ildoak lantzeko.

Gomendioak:

- III. Plana onartzea, eta bertan, genero perspektibadun aurrekontuak egiteko ekintza barne hartzea.
- Lau helburu estrategikoak modu orekatuan lantzea, III. Berdintasun planak aurreikusten dituen zazpi esku hartze lerroen bidez.
- Udal aurrekontuarekin kudeatzen diren entitate publikoak sartu beharko dira III. Plan honetan, baita hauekin izango den harremana. Kasu guztietan berdina ez izan arren, lanketa eta harreman minimo bat beharrezkoak izango da.